

# Syrjinnän ilmeneminen työpaikka- haastattelussa

Sami Hiltunen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2020

Liiketalouden ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Juridiikka

Tekijä(t) Hiltunen, Sami	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 31	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Syrjinnän ilmeneminen työpaikkahaastattelussa</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, juridiikka		
Työn ohjaaja(t) Hannu Juntunen		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö käsittelee työpaikkahaastattelussa tapahtuvaa syrjintää. Tutkimustehtävä oli selvittää, miten ja mitkä lait säätelevät syrjinnän ehkäisyä työhönottotilanteessa.</p> <p>Tutkimusotteena käytettiin lainopillista kirjoituspöytätyökirjasta ja analyysimenetelmänä teksti-analyysiä. Lainopillisen kirjoituspöytätyökirjasta tarkoituksena oli selvittää lain sisältöä syrjinnästä työhönottotilanteessa. Tutkimuksen aineistona käytettiin lainsäädäntöä, oikeuden päätöksiä ja oikeuskirjallisuutta.</p> <p>Tutkimuksen aikana selvisi, ettei työpaikkahaastatteluun ole itsenäistä lainsäädäntöä, vaan syrjintää ehkäisevä ohjeistus pohjautuu useisiin eri lakeihin, joita ovat mm. perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Rikoksen kriteerit täyttävään syrjintään sovelletaan rikoslakia.</p> <p>Työnantajan on suoritettava työpaikkahaastattelu syrjimättä haastateltavia, tämä voi olla haastavaa, jos osapuolet eivät tunne lainsäädäntöä. Syrjintä voi olla tiedostamatonta ja työnantaja voi syrjiä tahattomasti työnhakijoita, vaikka tarkoituksena on tähtäisivätkin oikeudenmukaiseen työhönottotilanteeseen.</p> <p>Opinnäytetyössä on kuvattu eri syrjinnän muodot, jotka voivat liittyä työpaikkahaastatteluun sekä niihin liittyvä lainsäädäntö, jonka tulkintaa on konkretisoitu yksittäisillä oikeuden päätöksillä. Oikeusministeriön teettämässä selvityksessä valtaosa viranomaisen tietoon tulleista syrjintätapauksista liittyi virka- tai työsuhteeseen. Vain alle 10 prosenttia liittyi työhönottotilanteeseen. Todennäköisesti suurin osa työhönottoon liittyvistä syrjinnän kriteerit täyttävistä tapahtumista ei tule viranomaisen tietoon. Tämän vuoksi työhönottoon ja haastattelutilanteiden toteuttamiseen kannattaa yrityksissä kiinnittää huomiota ja pyrkiä lisäämään siihen liittyvää koulutusta.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Syrjintä, työpaikkahaastattelu		
Muut tiedot		

Author(s) Hiltunen, Sami	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 31	Permission for web publication: x
Title of publication <b>The appearance of discrimination in the employment interview</b>		
Degree programme Business Administration, Jurisprudence		
Supervisor(s) Hannu Juntunen		
Assigned by -		
<p>Abstract</p> <p>The thesis examines discrimination in the employment interview. The research task was to find out how and which laws regulate the prevention of discrimination in the employment situation.</p> <p>The research method was a juridical desk research and the analysis method of the material was text analysis. The purpose of the desk research was to find out the content of the law on discrimination in a recruitment situation. Legislation, court decisions and legal literature were used as research material.</p> <p>During the research, it became clear that there is no independent legislation for the job interview, but the anti-discrimination guidelines are based on several different laws, which are e.g. constitution, equality law, employment contract law, law on equality between women and men. Discrimination that meets the criteria for a crime is governed by criminal law.</p> <p>The employer must conduct the job interview without discriminating against the interviewees, this can be challenging if the parties are unfamiliar with the law. Discrimination can be unconscious, and the employer can inadvertently discriminate against jobseekers, even if the intentions are aimed at a fair recruitment situation.</p> <p>Thesis describes the different forms of discrimination that may be related to the workplace interview and the related legislation, the interpretation of which has been concretized by individual court decisions. In surveys commissioned by the Ministry of Justice, the majority of discrimination cases brought to the attention of the authority were related to employment. Only less than 10 percent were related to the recruitment situation. It is likely that the majority of recruitment-related events that meet the criteria for discrimination will not come to the authority's attention. Therefore, companies should pay attention to recruitment and interview situations and try to increase the related training.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Discrimination, job interview		
Miscellaneous		

## Sisältö

1 Johdanto.....	2
2 Tutkimusasetelma .....	3
3 Lainsäädäntöä .....	6
4 Syrjintä työpaikkahaastattelussa.....	9
5 Minkälaista syrjintää esiintyy työpaikkahaastattelussa .....	10
5.1 Sukupuolesta johtuva syrjintä.....	10
5.2 Järjestymisvapaudesta johtuva syrjintä .....	12
5.3 Alkuperästä johtuva syrjintä .....	13
5.4 Iästä johtuva syrjintä .....	14
5.5 Perhesuhteista johtuva syrjintä.....	16
5.6 Seksuaalisesta suuntautumisesta johtuva syrjintä.....	17
5.7 Vakaumuksesta johtuva syrjintä .....	18
5.8 Terveystilasta johtuva syrjintä .....	19
5.9 Kielestä johtuva syrjintä.....	21
5.10 Vammaisuudesta johtuva syrjintä.....	22
6 Syrjinnän valvonta työpaikkahaastattelussa.....	23
7 Syrjintä rikoksena .....	24
8 Anonyymi rekrytointi.....	25
9 Pohdinta.....	26
Lähteet.....	29

# 1 Johdanto

Työelämän syrjinnällä on monet kasvot - syrjintä voi olla tahallista, tahatonta tai tiedostamatonta. Syrjintä ei välttämättä kohdistu ketään tai mitään ihmisryhmää vastaan, vaan se saattaa olla myös jonkin ryhmän suosimista. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020.) Työnantajan voi olla haastavaa rekrytoida työntekijöitä syrjimättä, vaikka tiedostaisikin mitä syrjintä on. Tämä voi korostua, jos rekrytointeja toteutetaan harvoin, ja jos työnantajalla ei ole käytettävissä omaa HR (human resources) – osastoa. Tästä syystä rekrytointeja saatetaan ulkoistaa ammattilaisille alihankkijoille, jotka vastaavat lakien ja sääntöjen noudattamisesta. Kuitenkin työnantajalla saattaa olla vastuu rekrytoinnin laillisuudesta, vaikka ei sitä itse suorittaisikaan. (Saarinen, 2015, 27.)

Suomen lainsäädäntö pyrkii tehokkaasti ennalta ehkäisemään syrjintää, ja siksi syrjintää koskevia lakeja ja säädöksiä on merkittävä määrä. Tästä huolimatta laeista löytyy joitakin aukkoja, jotka eivät rajaa tai määritä nimenomaan työhaastattelutilanteeseen liittyvää syrjintää kovinkaan tarkasti. Näin ollen lait mahdollistavat mielestäni työhaastattelutilanteissa poikkeuksellisen liikkumavaran verrattaessa tilannetta johonkin muuhun työhönottotilanteeseen, kuten työpaikkailmoitteluun.

Tämä opinnäytetyö tarkastelee syrjintäkieltoa työpaikkahaastattelussa. Kyse on lainopillisesta kirjoituspöytäutkielmasta, jossa tarkastellaan oikeuden päätöksiä, voimassa olevaa lain säädäntöä ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Tavoitteena on tutkia ja kartoittaa, miten syrjintä voi ilmetä työhönottotilanteessa ja miten voimassa oleva lainsäädäntö on asiaa määritellyt. Työn tutkimuskysymyksenä on, mitä on syrjintä työpaikkahaastattelussa. Tutkimus rajataan työpaikkahaastattelutilanteeseen.

## **2 Tutkimusasetelma**

Tutkimusasetelmassa suunnitellaan, mitä tutkimuksessa tehdään ja miten se tehdään. Tutkimusasetelmassa määritetään tutkimusongelma ja menetelmät sen ratkaisemiseksi. (Kananen 2015, 85.)

### **Tutkimusongelma**

Suomessa toteutuu vuosittain lukemattomia työhönottotilanteita. Niissä tapahtuvasta syrjinnästä viranomaistoimenpiteisiin johtavista tapauksista merkittävin osa liittyy työpaikkailmoitteluun. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 27.) Työhönoton muissa osa-alueissa, kuten työpaikkahaastattelussa viranomaisen on vaikeampi toteuttaa valvontaa ja kaikki mahdolliset ilmoitukset syrjinnästä jäävät työpaikkahaastattelussa olleiden henkilöiden vastuulle. Työnantajan ja työnhakijan tiedot ja taidot eivät välttämättä ole sillä tasolla, että he pystyisivät itse ehkäisemään työpaikkahaastattelussa tapahtuvaa syrjintää.

### **Tutkimustehtävä**

Tutkimustehtävänä on selvittää mitä lainsäädännön mukaan tarkoitetaan syrjinnällä työhönottotilanteessa. Tutkimuskysymyksenä on, mitä on syrjintä työpaikkahaastattelussa ja miten se määräytyy oikeuskirjallisuuden ja oikeus- ja viranomaiskäytännön näkökulmasta.

### **Tutkimusote**

Opinnäytetyö toteutettiin lainopillisena kirjoituspöytä tutkimuksena, eli dogmaattisena tutkimuksena, joka perustuu oikeuslähteiden varaan. Keskeisimpänä tutkimusongelma on selvittää voimassa oleva lainsäädäntö käsiteltävästä oikeusongelmasta. Lisäksi tehtävänä on käsiteltävän lainsäädännön jäsentäminen. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.) Tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitä laissa sanotaan ja miten sitä oikeuskirjallisuudessa on tulkittu.

### **Tutkimusaineiston keruu**

Opinnäytetyössä ei kerätty uutta aineistoa, vaan aineisto kerättiin olemassa olevista lähteistä. Lainopillisessa työssä lait ja muut säädökset ovat tärkein oikeuslähde. Pelkkä säädöstekstin käyttäminen jää moniselitteisyytensä takia epäselväksi, joten säädöstekstin lisäksi tarvitaan muuta oikeudellista aineistoa, kuten oikeuden päätöksiä ja lakien valmisteluaineistoa. (Husa, Mutanen & Pohjalainen 2008, 33.)

### **Analyysimenetelmät**

Työn analyysimenetelmänä käytettiin tekstianalyysia. Menetelmällä muodostetaan tekstille merkityssisältö. Lainopilliset kirjoituspöytä tutkimukset muokautuvat laadullista eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Kerättyä aineistoa analysoimalla tutkittavasta ilmiöstä muodostetaan ymmärtävissä oleva kokonaiskuva. (Husa ym. 2008, 24-25.) Tehtävänä on siis kerätä aiheeseen liittyvä lainsäädäntö ja koontaa aineistosta tiivistämällä selkeä ja helposti ymmärrettävä kokonaiskäsitys.

Työn merkittävimpinä aineistoina käytettiin voimassa olevaa lainsäädäntöä ja ajankohtaista oikeuskirjallisuutta. Lakien ollessa usein moniselitteisiä, osoitautui oikeuskirjallisuus työn jäsentelyn kannalta merkittäväksi aineistoksi. Oikeuden ennakkopäätöksiä löytyi aiheesta todella vähän ja niissä käsitellyissä asiakokonaisuuksissa syrjintä työpaikkahaastattelussa oli usein toissijainen asianhaara. Lainsäädäntö haettiin Valtion säädöstietopankki Finlexistä. Oikeuskirjallisuusaineisto hankittiin painettuina julkaisuina ja aineisto etsittiin myös hakupalvelukone Googlen kautta lähteiden luotettavuus tarkasti arvioiden.

### **Luotettavuusarviointi**

Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa riittävän tarkka ja systemaattinen dokumentaatio mahdollistaa johtopäätöksen tekemisen. Opinnäytetyössä käytetyt lähteet merkittiin lähdeluetteloon ja viiteisiin. Aineiston riittäväyydestä voitiin varmistua, koska lähteistä saatu tieto toisti itseään. Opinnäytetyössä käytettiin luotettavia, ajankohtaisia lähteitä ja voimassa olevaa lainsäädäntöä.

### **Aiemmat tutkimukset aiheesta**

Syrjinnästä työpaikkahaastattelussa ei ole tehty opinnäytetyötä, mutta syrjinnästä työhönottotilanteessa on tehty opinnäytetyö 2014 Karelian Ammattikorkeakoulussa tekijänä Janne Jääskeläinen. Työpaikkahaastattelu lukeutuu yhdeksi työhönottotilanteeksi. Tämä opinnäytetyö eroaa Jääskeläisen opinnäytetyöstä siten, että tässä työssä työpaikkahaastattelua tarkastellaan erillisenä osa-alueena ja käsitellään siihen kytkeytyvään syrjintään liittyviä oikeustapauksia tuodaan havainnollistaviksi esimerkeiksi.



## Syrjintä käsitteenä

Syrjinnällä tarkoitetaan henkilöiden asettamista eriarvoiseen asemaan vertailukelpoisessa tilanteessa jollakin lain kieltämällä syrjintäluettelosta löytyvällä syrjintäperusteella. Moniperustaisella syrjinnällä tarkoitetaan, että henkilöä syrjitään useammalla kuin yhdellä syrjintäperusteella, esimerkiksi lihava tummaihoisen nainen saattaa tulla syrjityksi terveydentilansa, ihonvärinsä ja sukupuolensa perusteella. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan henkilön suoraa syrjintää; esimerkiksi miestä ei päästetä yökerhoon sukupuolensa perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan epäsuoraa syrjintää; esimerkiksi työnantaja vaatii työnhakijalta jotakin taitoa tai ominaisuutta, mikä on työtehtävän kannalta epäolennaista. Tällainen voi olla esimerkiksi kielitaito tai henkilön pituus. Häirintä on henkilöä uhkaavaa, alentavaa tai nöyryyttävää kohtelua. Työnantajan ohjeet ja käskyt voivat olla syrjiviä. Esimerkiksi tiettyjen etnisten ryhmien pääsemisen epääminen johonkin ravintolaan on syrjintää. Kohtuullisten mukautusten laiminlyöntiä on esimerkiksi se, että vammaista henkilöä ei oteta työsuhteeseen, koska työpaikalle tulisi rakennuttaa invalidivessa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2020.)

## 3 Lainsäädäntöä

Suomessa syrjintää ennaltaehkäistään pääasiallisesti lain voimalla. Perustuslaki (731/1999) luo perustan ihmisten yhdenvertaiselle kohtelulle. Tarkemmin työelämän lainalaisuuksia määrittää työsopimuslaki (2001/55). Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja laki naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) ovat ne lait, joissa on määritetty syrjintää yksityiskohtaisemmin. Syrjintää koskevat lait eivät ole yhdessä laissa, vaan niihin liittyviä asianhaaroja on säädetty useassa laissa erikseen.

Suomen perustuslain (731/1999) kuudennessa pykälässä painotetaan ihmisten yhdenvertaista ja tasa-arvoista asemaa ja kohtelua. Perustuslain kuudennen pykälän toisessa momentissa kielletään, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Perustuslaki 11.6.1999/731, 6§).

Työsopimuslaki (2001/55) on keskeinen säännös, jonka 2 luvun 2 pykälän mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättä. Mutta työnantaja saa poiketa siitä, jos se on työtehtävien tai aseman kannalta perusteltavissa. Määräaikaisten tai osa-aikaisten työntekijöiden työehtoja ei voida huonontaa samankaltaisissa tehtävissä työskentelevien pidempi kestoisilla työsopimuksilla työskentelevien työntekijöiden työsopimuksiin verrattuna. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Hallituksen esityksessä (HE 157/2000) uuden työsopimuslain 2 luvun muuttamisen lähtökohtana oli tasapuolisuuden toteutuminen sekä etuja myöntäessä ja velvollisuuksia annettaessa. Huomioitavaa esityksessä on, että työntekijöiden asemaa voidaan verrata muissa työpaikoissa samanlaisissa työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden asemaan (Hallituksen esitys 157/2000).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ennalta ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjityksi tulleen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaki koskee sekä yksityistä että julkista työnantajaa. Laki velvoittaa rekrytointitilanteissa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta arvioimalla,

yhdenvertaisuuden toteutumista, työolojen ja toimintamallien kehittämistä ja niiden noudattamista. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7§.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) kolmannessa luvussa on tarkennettu perustuslain kuudennetta pykälää. *”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistys-toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”* (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 6§). *”Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä”* (mt. 8§).

Lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) estetään sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parannetaan eritoten naisten asemaa työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1§). Työnantajien tulee edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Lain mukaan työnantajan tulee menetellä niin, että työtehtäviin hakeutuisi molempia sukupuolia. Lisäksi työnantajan pitää mahdollistaa naisten ja miesten tasapuoleinen sijoittuminen työpaikan eri tehtäviin sekä taata heille yhtäläiset mahdollisuudet palkkauksen, uralla etenemisen ja työolojen suhteen. (Mt. 6§.)

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kahdeksannen pykälän mukaan työnantajan puolelta syrjivää menettelyä on, jos työhönottotilan-

teessa tehtävään valitaan vähemmän ansioituneempi henkilö kuin vastakkaista sukupuolta oleva ansioituneempi henkilö, jollei tähän liity painavaa ja hyväksyttävää syytä. Laissa syrjinnäksi määriteltyä on myös, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muuhun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan, taikka hänet irtisanotaan tai hänelle on asetetut työolot ovat epäedukkaat sukupuolen perusteella. (Mt. 8§.)

Suomen rikoslaissa (39/1889) työsyryinnästä määritetyt rangaistukset ovat sakorangaistus tai vankeutta enintään kuudeksi kuukaudeksi (Rikoslaki 19.12.1889/39, 11 luku 11§).

## 4 Syrjintä työpaikkahaastattelussa

Oikeusministeriön alaisuudessa toimivan Syrjinnän seurantaryhmän tilaamassa tutkimuksessa havaittiin, että 91 prosenttia syrjinnästä oli tapahtunut työ – tai virkasuhteen aikana ja 9 prosenttia työhönottotilanteen aikana. Työpaikkahaastatteluun liittyvää syrjintää voi tapahtua jo ennen itse varsinaista haastattelua. Pätevää hakijaa ei välttämättä valita haastatteluun jonkin esiintulleen asian takia. Näitä asioita voivat olla ikä, sukupuoli, etninen tausta, perhe, mielipide, uskonto, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai jokin muu henkilöön liittyvä syy. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 33-34.)

Vaikka osa edellä mainituista asioista ei tulisi selville työntekijän hakemuksessa, on työnantajan helppo hankkia työnhakijaan liittyviä asioita esimerkiksi internetistä ja sosiaalisista medioista. Kyseisellä menettelyllä työnhakijasta saatuja tietoja saa käyttää vain työnhakijan kirjallisella suostumuksella tai työtehtävän vaatiessa erityistä luottamusta. (Ekuri, 2016.)

Työhaastattelu on rekrytinnin viimeisiä vaiheita mutta sen tärkein osa. Lisäksi se on usein ensimmäinen fyysinen kohtaaminen työnantajan ja työnhakijan välillä. Työhaastattelutilanne on luonteeltaan jännittävä niin työnhakijalle kuin työnantajallekin, koska kyseessä on kilpailutilanne, johon osapuolet valmistautuvat omilla tahoillaan. Työpaikkahaastatteluun molempien osapuolien tulee valmistautua hyvin. Mutta se ei aina riitä, koska haastattelussa voi tulla eteen molemmille osapuolille yllättäviä tilanteita.

## **5 Minkälaista syrjintää esiintyy työpaikkahaastattelussa**

Työpaikkahaastattelussa syrjintää voi esiintyä sekä haastattelun aikana syrjivänä kysymyksenä tai eleenä tai haastattelun jälkeen rekrytinnin päätöksen tekovaiheessa. Syrjivät kysymykset ovat verrattain helposti havaittavissa ja niiden tunnistettavuus on paljon parempi kuin haastatteluiden jälkeen tapahtuvassa syrjinnässä, jota on mielestäni lähes mahdotonta havaita. Toisaalta työhaastattelun aiheuttama stressitason nousu voi johtaa siihen, että syrjivää kysymystä tai eleettä ei heti huomata ja työnhakija voi ymmärtää tapahtuneen syrjinnän vasta myöhemmin. Suomen laki määrittää osa-alueet, joihin työpaikkahaastattelukysymyksiä ei saa ulottaa, mutta varsinaisia kiellettyjä kysymyksiä laki ei määritä.

### **5.1 Sukupuolesta johtuva syrjintä**

Sukupuolten välinen syrjintä on kielletty Suomessa perustuslaissa, laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaissa, valtion virkamieslaissa ja työsopimuslaissa.

Tasa-arvolaille estetään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parannetaan erityisesti naisten asemaa työelämässä. Jokaisen työnantajan vastuulla on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan tulee menetellä niin, että työhön hakeutuisi molempia sukupuolia. Työnantajan tulee menetellä tasa-arvoa edistävästi palkkauksessa ja työoloissa. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 149.)

Syrjinnän yleiskiellossa on määritetty ja kielletty sukupuolen perusteella tapahtuva välitön ja välillinen syrjintä. Naisilla on raskauden aikana ja synnytyksen jälkeen taattu suoja, joka oikeuttaa erilaiseen kohteluun. (Valkonen & Koskinen 2018, 47-51.)

Sukupuolesta johtuvaa syrjintää työpaikkahaastattelussa voi olla sopimattomien kysymysten esittäminen, kuten raskaudesta tai parisuhteesta kysyminen (Tasa-arvovaltuutettu 2020). Syrjintää voi työpaikkahaastattelussa olla myös se, että lähtökohtaisesti työnantaja haluaa palkata toista sukupuolta olevan henkilön, mutta kutsuu näennäisesti haastatteluun molempien sukupuolien edustajia, vaikka ei olisikaan aikeissa palkata häntä. Työnantaja syyllistyy täten välilliseen syrjintää, mikä on kiellettyä toimintaa. Tämän kaltaisten asioiden toteen näyttäminen lienee hankalaa, ellei mahdotonta.

KKO:2005/25:n ratkaisussa on käsitelty tilannetta, jossa Jari M, Päivi T ja Sari N ovat hakeneet samoihin Kuopion hallinto-oikeudessa oleviin oikeussihteerin virkoihin. Päivi T ja Sari N pääsivät kumpikin oikeussihteerin virkoihin. Jari M on ollut ansiovertailussa Päivi T:tä ja Sari N:ää ansioituneempi hakija, koulutuksen ja aikaisemman työkokemuksen saralla. Hallinto-oikeudella ei ole ollut esittää mitään painavaa tai perusteltua syytä, miksi Jari M on syrjäytetty virkoja täytettäessä. Näin ollen hallinto-oikeus oli syrjinyt Jari M:ää sukupuolensa perusteella. Korkein oikeus määräsi Jari M:lle hyvitystä. (Korkein oikeus 2005:25.) Tapauksessa käräjäoikeus ja hovioikeus olivat samaa mieltä siitä, että Jari M:ää oli syrjitty sukupuolen perusteella. Korkeimmassa oikeudessa ei ollut enää kysymystä siitä, onko Jari M:ää syrjitty vain siitä, onko Jari M oikeutettu korvaukseen molempien virkojen kohdalla.

## 5.2 Järjestymisvapaudesta johtuva syrjintä

Yhdenvertaisuuslain syrjintäluettelon mukaan kiellettyjä perusteita ovat poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta, koska nämä osa-alueet kuuluvat järjestäytymisvapauden piiriin, joista työnantaja ei voi lähtökohtaisesti edellyttää työntekijää pidättäytymästä. Työnhakijan aikaisempi ammattiyhdistystoiminta tai kiinnostus ammattiyhdistystoimintaa kohtaan ei saa vaikuttaa työnantajan arviointiin työnhakijasta. (Valkonen & Koskinen 2018, 128-136.)

Työntekijän poliittinen vakaumus ei saa vaikuttaa henkilön työllistymiseen, vaikka työntekijän kanta olisikin poikkeava vallitsevasta poliittisesta tai yhteiskunnallisesta näkemyksestä. Syrjintäkielto ei kuitenkaan suojaa työnhakijaa tai työntekijää, jos työnantajalla on perusteltu syy edellyttää työntekijältä

tiettyä poliittista vakaumusta. Tämän kaltaisia töitä voi olla puoluelehden toimittajan tehtävät. Jos työntekijä eroaa kyseisestä puolueesta työsuhteen aikana, työntekijän työsopimus voidaan päättää. Perheenjäsenten poliittiset kannat eivät saa vaikuttaa työnantajan arviointiin työnhakijasta tai tekijästä. (Mts, 128-129.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2010:93 työnantajan katsottiin toimineen syrjivästi, koska laittoman, mutta ammattiliiton toimeenpaneman työtaistelun takia työnantaja vähensi omia taloudellisia menetyksiään lakkoon osallistuneiden työntekijöiden tulospalkkioista (Korkein oikeus 2010:93). Työnantajan mielestä laitton työtaistelu ei kuulunut syrjintäkiellon piiriin ja piti täten hyväksyttävä sitä, että laittomaan työtaisteluun osallistuneiden tulospalkasta pidetään osa. Syrjintäoletama syntyi, kun yhtiö oli rajoitusehdossaan ilmoittanut pidättävänsä lakkoon osallistuvien henkilöiden palkasta osan, eikä työnantaja pystynyt tuota syrjintäoletamaa kumoamaan.

### 5.3 Alkuperästä johtuva syrjintä

Alkuperällä tarkoitetaan etnistä, kansallista ja yhteiskunnallista alkuperää, kuten aateluutta tai muita arvoja. Etninen alkuperä kattaa kulttuurin, perinteet, rodun ja ihonvärin. Etnisiä ryhmiä yhdistää usein yhteinen kieli ja uskonto, alueellinen yhteenkuuluvuus tai vähemmistöksi kuuluminen laajemmassa yhteisössä. (Valkonen & Koskinen 2018, 93.)

Vuoden 2012 eurobarometrin tutkimustuloksissa 56% suomalaisista on sitä mieltä, että alkuperään perustuva syrjintä on Suomessa yleistä tai erittäin yleistä (Eurobarometri 2012).



Euroopan entinen ihmisoikeuskomissaari Nils Muižnieks on kiinnittänyt huomiotaan suomalaisten maahanmuuttokriittisiin asenteisiin. Erityisesti hänen mukaansa romanit, venäläiset ja somalit kokevat syrjintää Suomessa. (Lahti 2014, 116.)

Työpaikkahaastattelussa alkuperään liittyvään syrjintään voidaan syyllistyä siten, että työnhakija jätetään haastattelemaan. Työnantajan näin menetellessä kyseessä on syrjintä alkuperän perusteella. (Valkonen & Koskinen 2018, 96). Tämänkaltaisten tapausten toteen näyttäminen lienee hankalaa, ellei mahdollista.

## 5.4 Iästä johtuva syrjintä

Työnhakijan iästä johtuvaa erilaista kohtelua ei välttämättä pidetä syrjintänä, jos asianmukaisin perustein on näytetty toteen, että työnantajalla on ollut tähän menettelyyn jokin oikeutettu tavoite (Yhdenvertaisuuslaki 6.1 § 3). Virkamieheksi nimitettävän pitää olla 18 vuotta täyttänyt, mutta 15-vuotias voidaan nimittää, jos hän suorittanut oppivelvollisuuden ja hän on tehtävän kannalta sopiva henkilö virkaan (Valtion virkamieslaki 750/1994, 8§).

Tietyn ikäisen henkilön hakeminen on sallittua, mutta menettely edellyttää aina laissa tarkoitettua hyväksyttävää perustetta. Esimerkiksi näyttelijän roolin mukaiseen tehtävään voidaan hakea tietyn ikäistä henkilöä. Vähimmäis- ja enimmäisikäen perustuvat vaatimukset voivat liittyä suojelu- ja pelastustoi-  
meen liittyvissä toimissa, joissa edellytetään tietynasteista fyysistä ja psyyk-

kistä suorituskykyä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 189.) Usein tämänkaltaisissa työtehtävissä myös testataan työntekijän fyysistä ja psyykkistä suorituskykyä tietyin aikavälein työnantajan tai jonkun viranomaisen toimesta.

Työpaikkahaastattelussa ikäsyRJintään voidaan syyllistyä myös haastatteluun kutsuttaessa. Mikäli työnhakijan työhaastatteluun pääseminen epäminen perustuu edes välillisesti työnhakijan ikään, syyllistyy työnantaja ikäsyRJintään. Työhönottotilanteessa esiintyvä ikäsyRJintä saattaa vaikuttaa välillisesti siten, että työttömyyden jatkuminen ja pitkittyminen kohdistuvat iäkkäisiin työnhakijoihin. Toisaalta nuoriin kohdistuva ikäsyRJintä näkyy töihin pääsyn viivästy misenä ja määräaika isina työsopimuksina. Näytön esittäminen tämänkaltaisesta ikäsyRJinnästä on sinänsä hankalaa. (Mts, 191-192).

KKO: 1988:45 on ennakkopäätöksessään käsitellyt tapausta, jossa yritys oli tuotannollisten ja taloudellisten syiden oikeuttamana irtisanonut 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät. Työnantajan mukaan 55-vuotiaat ja vanhemmat työntekijät eivät enää olleet tärkeitä yrityksen toiminnalle. Kanteen nostaja A:n käsityksen mukaan hänet oli irtisanottu ikänsä perusteella. Työnantaja pystyi näyttämään, että yhtiön liiketoiminnan kannalta irtisanomisjärjestys on ollut välttämätön. A:n kanne hylättiin ja hänet velvoitettiin korvaamaan entisen työnantajansa oikeudenkäyntikuluja. (Korkein oikeus 1988:45.) Työnantaja pystyi näyttämään perusteluillaan, että kyseessä oli yhtiön kannalta välttämätön menettely, eikä se liittynyt varsinaisesti henkilöiden ikään vaan siihen, että iäkkäämmät työntekijät eivät enää olleet yhtiön toiminnalle tärkeitä.

## 5.5 Perhesuhteista johtuva syrjintä

Suomen lainsäädännössä ei tunneta yhtenäisen perheen tai perhesuhteen määritelmää, vaan perhe ja läheissuhde on määritelty asiayhteydestä riippuen eri tavoin. Yhtä yhtenäistä perhemallia ei ole olemassa, vaan niitä on useita, ja siksi perhesuhde on esimerkiksi rekrytointitilanteessa vaikeasti määriteltävä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 203). Laissa naisten ja miesten tasa-arvosta on määritelty, että henkilöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609., 7.2§). Työsopimuslaissa on kielletty syrjintä perhesuhteiden vuoksi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2§).

Syrjintä perhesuhteiden takia on kiellettyä ja rikoslaissa sanktioitu. Työsopimuslain kieltoa olla syrjimättä ketään perhesuhteiden takia on tulkittava virallisen perhekäsityksen mukaan rajatusti, koska määritelmä perhesuhteelle on vielä kovin epämääräinen. Käytännössä perhesuhteet ovat avioliitto, avoliitto, yksinhuoltajuus tai henkilö, jolla on alaikäisiä elätettäviä. Sukulaisuus ei välttämättä ole oikeudellisesti katsottu perheeksi. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2018, 203-205.)

Syrjinnästä on kyse, jos työnhakija kertoo työhakemuksessaan vapaaehtoisesti omasta perhesuhteestaan, esimerkiksi että hän on avoliitossa samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa ja työnantaja tästä syystä ei ota työnhakijaa työpaikkahaastatteluun. Työnantaja syyllistyy syrjintään myös silloin, jos työnhakija kertoo asiasta vapaaehtoisesti työpaikkahaastattelussa ja työnantaja ei valitse häntä, vaikka hän olisi pätevin.

KKO: 2016:53 on ennakkopäätöksessään käsitellyt tapausta, jossa vankilanjohtaja ei jatkanut määräaikaisen apulaisvankilanjohtajan virkaa, koska apulaisvankilanjohtaja oli tiedettävästi ollut parisuhteessa entisen vangin kanssa. Vankilanjohtajan mukaan kyse ei ollut apulaisvankilanjohtajan parisuhteesta vaan syntyneestä luottamuspulasta heidän välilleen. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että apulaisvankilanjohtaja ja vanki eivät olleet tuona aikana perhesuhteessa toisiinsa, joten vankilanjohtaja ei syylistynyt perhesuhteista johtuvaan syrjintään. (Korkein oikeus 2016:53.) Laissa perheellä tarkoitetaan kohtalaisen rajattua ryhmää, jonka muodostavat käytännössä lähisukaiset ja samassa kotitaloudessa asuvat henkilöt, avioliitossa tai sen tapaisessa suhteessa elävät henkilöt. Syrjintää perhesuhteiden perusteella ei voi muodostua, jos henkilöt eivät ole perhesuhteessa toistensa kanssa.

## 5.6 Seksuaalisesta suuntautumisesta johtuva syrjintä

Työnantaja ei saa asettaa työnhakijaa eri asemaan seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Erilainen kohtelu voi kuitenkin olla hyväksyttävää silloin, kun tavoitteena on esimerkiksi tavallisen perheen suojeleminen tai jonkin seksuaalivähemmistöperheen suojeleminen. Lisäksi hyväksyttävää on, jos palkataan seksuaalivähemmistöön kuuluva järjestöön tai yhdistykseen, jossa hän ajaa heidän asioitansa ja oikeuksia. Työnantaja syylistyy syrjintään, jos hän jättää palkkaamatta henkilön siitä syystä, että hän ei elä heterosuhteessa. Syrjintäkielto ei suojaa sellaisia seksuaalivähemmistöjä, joiden seksuaalinen suuntaus on rikoslaissa kielletty. (Valkonen & Koskinen 2018, 116-117.) Työhaastattelutilanteissa työnhakijalta ei saa kysyä hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan - jos työnantaja näin menettelee, voi työnantaja syylistyä syrjintään.

Korkeimman oikeuden päätöksessä (KKO:2015:41) käsiteltiin tilannetta, jossa työnhakija Johanna X oli hakenut sitoutumattoman maakuntalehden päätoimittajaksi ja häneltä oli kysytty, että onko hakija tai hänen kumppaninsa aktiivinen poliittisesti. Tähän Johanna X vastasi kieltävästi ja kumppaninsa puolesta totuudenvastaisesti. Johanna X oli rekisteröidyssä parisuhteessa saman sukupuolen edustajan kanssa. Työnantajalle oli muodostunut käsitys, että Johanna X:n puoliso olisi ollut eri sukupuolta. Yrityksen toimitusjohtaja A purki Johanna X:n työsopimuksen jo ennen työsuhteen alkamista. Työnantaja tuomittiin rikoslain 47 luvun 3 §:n (302//2004) vastaisesta toiminnasta päiväsakkoihin. (KKO:2015:41.) Tässä tapauksessa Johanna X:ää on syrjitty seksuaalisen suuntautumisen ja perhesuhteiden perusteella. Työnantajan saadessa tietää Johanna X:n puolison sukupuoli, oli hän purkanut työsopimuksen. Työnantajalla ei ole oikeutta yksityisyydensuojan alle kuuluviin tietoihin.

## 5.7 Vakaumuksesta johtuva syrjintä

Vakaumuksella on tarkoitettu henkilön varmaa ja vakavaa uskoa. Vakaumusta voivat olla uskonnon lisäksi poliittiset, siveelliset ja maailmankatso-mukseen liittyvät vakaumukset. Suomessa lähtökohtaisesti laki suojaa kaikkea sitä, mikä ei ole rikoslaissa rangaistavaksi määritelty, eli syrjintäkielto suojaa kuolemanrangaistuksen vastustajia ja pasifisteja, mutta laki ei suojaa vakaumuksellisia rasisteja (Valkonen & Koskinen 2018, 116-117.)

Työnantaja voi kuitenkin perusteltavissa olevalla hyväksyttävällä syyllä rekrytoida esimerkiksi johonkin tiettyyn uskontokuntaan kuuluvan henkilön, jos työtehtävä sitä edellyttää. Tämän kaltaisia työtehtäviä voisi olla pappi tai jokin muu seurakunnan työntekijä, jossa työntekijän on oltava jonkin tietyn vakaumuksen edustaja tai seurakunnan jäsen. Työnantaja ei voi kuitenkaan vaa-

tia seurakunnan jäsenyyttä tai kristillisen arvomaailman mukaista maailmankatsomusta kaikilta seurakunnan työntekijöiltä - tämänkaltaisia työtehtäviä voivat olla seurakunnan keittiöhenkilökunnan, siivoushuollon tai talonmiehen työtehtävät (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 38.)

Maahanmuuttovirasto oli ilmoittanut yritykselle, että yrityksen palveluksessa olevaa tulkkia, jota käytettiin maahanmuuttoviraston turvapaikkapuhuteluissa, ei enää käytetä, koska tulkki harjoittaa vapaa-ajallaan uskonnollista käännöstyötä. Maahanmuuttoviraston mielestä tulkin objektiivisuuteen ei enää pystytty luottamaan. Tulkin mielestä häntä syrjittiin uskonnon perusteella. Tapauksessa syntyi syrjintäoletta, jota maahanmuuttovirasto ei pystynyt kumoamaan. (YVTLTK: 96/2016.)

## 5.8 Terveystilasta johtuva syrjintä

Työnhakijan fyysinen tai henkinen tila ei ole peruste asettaa työnhakijaa eriarvoiseen asemaan, ellei siihen ole työstä johtuvaa perustetta (HE 157/2000, 68). Peruste voi liittyä esimerkiksi työntekijän tai muiden henkilöiden turvallisuuteen (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 192), koska työturvallisuuslain (738/2002) mukaa työnantajan tulee huolehtia työturvallisuudesta työpaikalla (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§).

Sairaudet, jotka ovat nykylääketieteen avulla parannettavissa tai hallittavissa, eivät estä työnsuorittamista, eivät oikeuta työnantajaa olemaan palkkaamatta kyseistä työnhakijaa. Tällaisia sairauksia voivat olla diabetes, HIV ja

MS-tauti. Epilepsiaa sairastavien kohdalla joudutaan tekemään harkinnanvarainen päätös työturvallisuusnäkökohdat huomioiden. Lyhytaikaiset ja kausikohtaiset sairaudet, kuten nuhakuume tai siitepölyallergia, eivät saa vaikuttaa työnhakijan palkkaamiseen. Liikalihavuus voi olla seurausta sairaudesta tai johtua siitä, eikä se tällöin ole hyväksyttävä peruste palkkaamatta jättämiselle. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 193.)

Linja-autonkuljettajana työskennelleen henkilön määräaikaista työsopimusta ei ollut jatkettu, koska työterveyslääkäri ei ollut arvioinut hänen sopivuuttaan työhön hänen liikalihavuutensa takia. Syntyi syrjintäolettaja, jota työnantaja ei pystynyt kumoamaan. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus varmistua siitä, että työsopimuslakia ja yhdenvertaisuuslakia noudatetaan, eikä esimerkiksi työterveyslääkärin riippumaton asema välttämättä poista työnantajan vastuuta tai velvollisuutta. Vaikka työnantaja vaatisikin työsopimuksessa ehtona työsopimuksen solmimiselle sitä, että työterveyslääkäri antaa lausunnon työntekijän sopivuudesta työtehtävän suorittamiseen, on työnantajalla kuitenkin vastuu selvittää mikä on johtanut siihen, että lausuntoa ei ole annettu. (Korkein oikeus 2018:39.)

Tilapäisenä ahtaajana työskennellyttä henkilöä ei kutsuttu enää töihin johtuen hänen sairauspoissaoloistaan. Työnantaja oletti hänen olevan sairas, eikä enää tarjonnut hänelle töitä. Työnantaja perusteli asiaa siten, että työntekijä ei ollut enää fyysisesti kykenevä ahtaajan työhön. Syrjintäolettaja syntyi, eikä työnantaja pystynyt kumoamaan olettamaa. Työnantaja ei voi tehdä omaa johtopäätelmäänsä esimerkiksi siitä, että olettaa työntekijän olevan estynyt tekemään tarjottua työtä, eikä tämän olettaman perusteella tarjoa työntekijälle työtä, koska työntekijällä on ollut aikaisemmin useita sairauspoissaoloja (Korkein oikeus 2018:31.)

Alkoholismi on virallinen tautiluokiteltu sairaus (WHO IDC-10 2020, F10).

Työnantaja ei näin ollen voi olla valitsematta alkoholismia sairastavaa työnhakijaa hänen sairautensa perusteella.

Jos työntekijä pitää salassa työsopimusta tehdessä taikka työsuhteen aikana todellisen terveydentilansa, voi työnantaja päättää työsopimuksen. Työnantajan on työsopimuksen purkamisessa noudatettava tämänkaltaisissa ja vastavissa tilanteissa työsopimuksen päättämistä koskevia säännöksiä. Jos työnantajan kielteinen työhönottopäätös perustuu työntekijän terveydentilaan liittyviin seikkoihin, on työnantajan todistettava menettelyn olleen lain mukaan hyväksyttävää toimintaa. (Valkonen & Koskinen 2018, 146-153.)

## 5.9 Kielestä johtuva syrjintä

Kielellä tarkoitetaan kansalliskieliä, viittomakieliä sekä erilaisia murteita. Syrjintäkielto koskee kaikkia kieliä. Kielelliset oikeudet turvataan kielilailla (423/2003), sekä perustuslain (1999/31) 6 ja 17 § ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 6 § pykälällä.

Työnantaja yksityisellä sektorilla saa määritellä työssä käytettävän kielen, mutta viranomaistehtävissä voidaan vaatia molempien äidinkielen osaamista tai toisen kotimaisen kielen tyydyttävää ymmärtämistä. Työnantaja ei voi jättää haastattelemaa työnhakijaa pelkästään tämän äidinkielen taikka murteen takia, ellei siihen ole hyväksyttävää syytä. Jos työnhakijalla on laajempi kielitaito kuin mitä työtehtävässä on määritetty käytettäväksi, työnantaja ei saa



suosia häntä, koska hän asettaisi hakijat eriarvoiseen asemaan. (Valkonen & Koskinen 2018, 101-102.)

Tilanteessa, jossa työnantaja edellyttää suomen kielen täydellistä hallintaa, joutuu työnantaja perustelemaan vaatimuksensa. Jos työtehtävät eivät edellytä täydellistä suomen kielen hallintaa, työnantaja saattaa syyllistyä syrjintään hylätessään muuten pätevän hakijan.

### **5.10 Vammaisuudesta johtuva syrjintä**

Vammaisuutta ei ole yksiselitteisesti määritelty lainsäädännössä. Perusrungon vammaisuuden määritelmälle mielestäni luo laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380). Siinä asia on määritetty siten että, vammaisella on tarkoitettu henkilöä, jolla on sairauden tai vamman vuoksi vaikeuksia suoriutua tavanomaisista tehtävistä (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380, 2§). Vammaiseksi määritellään seuraavat henkilöt: kenellä on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma (Valkonen & Koskinen 2018, 167).

Lainsäädäntö on säädetty siten, että vammaisen henkilön työllistymistä on helpotettu ja työnantaja on velvoitettu tekemään kohtuulliset muutokset, jotta vammaisen henkilön työskentely on mahdollista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun teettämässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, kokevatko vammaiset henkilöt syrjintää työhönotossa. Vastaajien mielestä vammaisuus asettaa heidät heikompaan asemaan verrattuna muihin hakijoihin. 41,2 prosenttia vastanneista kertoo kokeneensa syrjintää työelämässä vammaisuutensa vuoksi ja

66,9 prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää työhaussa. (Aaltonen, Joronen & Villa 2016, 72.)

Työnantaja voi syyllistyä syrjintään, jos hänen päätökseensä vaikuttaa se, että työnhakija on esimerkiksi pyörätuolissa taikka hän joutuu käyttämään liikkuessaan joitakin muuta apuvälinettä. Tämänkaltaisten tapahtumien toteen näyttäminen lienee erittäin vaikeaa, jollei mahdotonta.

Korkein oikeus käsitteli 2018:39 ennakkopäätöksessään vammaisuutta siten, että lihavuus kuuluu työsyRJintädirektiivin vammaisuuden käsitteeseen, jos sen aiheuttama fyysinen taikka psyykkinen rajoittuneisuus estää henkilöä osallistumasta täysin, tehokkaasti ja tasavertaisesti työelämään. Liikalihavuus täyttää ICD-10 tautiluokituksen kriteerit. Korkein oikeus oli asiassa sitä mieltä, että linja-autonkuljettaja A:n liikalihavuus ei ollut olosuhteisiin verrattena vamma. (KKO: 2018:39.) Vaikka työntekijän vamma tai sairaus täyttäisi ICD-10 tautiluokituksen kriteerit ja tunnusmerkistön, on työnantajan suhteutettava kyseessä oleva vamma taikka sairaus työntekijän työtehtävään ja työkuvaan.

## **6 Syrjinnän valvonta työpaikkahaastattelussa**

TyösyRJintää valvovat viranomaiset määrittää laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteystoiminnasta. Valvonnan ohjauksen toteuttaa sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto ja varsinaista valvontaa toteuttaa aluehallintavirastojen työsuojelupiirin työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomainen valvoo työsyRJintää ja työhönottosyrjintää sekä osallis-

tuu muiden viranomaisten kanssa työrikosten käsittelyyn. Työsuojeluviranomaisen pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajien ja työntekijöiden neuvonta, ohjaus ja valvonta. Syrjinnästä työpaikkahaastattelutilanteessa tulee aina ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Muita viranomaistahoja, jotka valvovat syrjintää, ovat tasa-arvovaltuutettu ja vähemmistövaltuutettu. He valvovat syrjintää samoin keinoin kuin työsuojeluviranomainen, mutta heidän painopisteensä on keskitetty omiin osa-alueisiinsä. He toimivat yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

Poliisi tutkii syrjintätapauksia, jos jokin työsuojeluviranomaisista näkee sen tarpeelliseksi ja toimittaa poliisille tutkintapyynnön, tai poliisille tehdään asiasta rikosilmoitus.

## **7 Syrjintä rikoksena**

Syrjinnästä työpaikkahaastattelussa voi seurata rikosoikeudellisia rangaistuksia, jotka on säädetty Rikoslain työrikos luvussa 47. Työsyrjintärikos, kiskonnan tapainen työsyrjintä ja työturvallisuusrikos ovat säädetty rangaistaviksi teoiksi (Valkonen & Koskinen 2018, 23).

Työpaikkahaastattelussa tapahtuvan syrjinnän on täytettävä työsyrjinnän tunnusmerkistö, jotka ovat rikoslain (39/1889) 47 luvun 3§:ssä ja 3 a §:ssä määritetty. Rikoslaissa kriteerit täyttyvät, jos työnantaja tai tämän edustaja työpaikkailmoituksessa, valinnassa tai työsuhteen aikana ilman perusteltavaa syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, alkuperän,

kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteen, sukupuoli-suuntautumisen, terveyden tilan, uskonnon, mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai vastaavan asian perusteella. Rikoslaisissa on myös säädetty työsyrynnästä aiheutuvat sanktiot, jotka ovat sakkoa tai enintään kuusikuukautta vankeutta. (Rikoslaki 19.12.1889/39, 47.) Rikoslain yleisen syryjintä säädöksen mukaan työsyrynnästä seuraa sama rangaistus kuin muusta syryjinnästä (Rikoslaki 19.12.1889/39, 11).

Kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä on myöskin säädetty rikoslain 47 luvun 3§ 3 a§:ssä. Jos työntaja asettaa työnhakijan tai työntekijän merkittävän epäedulliseen asemaan käyttämällä hänen taloudellista ahdinkoansa, asemaa tai muuta syytä hyväksi, työntaja voidaan tuomita kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä (Rikoslaki 19.12.1889/39, 47 luku 3§). Tästä voidaan tuomita sakkoon tai enintään kahdenvuoden vankeusrangaistukseen. Kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä on säädetty ankarampi rangaistusasteikko kuin työsyryjinnästä, koska silloin syryjiä käyttää tietoisesti työntekijää tai hakijaa hyväksi (Valkonen & Koskinen 2018, 35).

## 8 Anonyymi rekrytointi

Anonyymi rekrytointi eli nimetön rekrytointi on menetelmä, jossa työnhakijan työhakemuksesta ei tule ilmi työnhakijan nimeä, ikää, osoitetta eikä äidinkieltä. Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana on mahdollisimman yhdenvertainen kohtelu ja parempi työhaastatteluun pääseminen, jossa työnhakijan osaaminen ja kokemus korostuvat. Rekrytointi noudattaa muilta osin normaalia työhönottotilannetta. (Helsingin kaupunki. 2020.)

Anonyymi rekrytointi juontaa juurensa musiikkimaailmasta, jossa Bostonin sinfoniaorkesteri on ensimmäisenä järjestänyt 1950-luvulla koesoittotilaisuu-  
det sermin takaa. Samaa menetelmää käyttää myös Helsingin kaupunginor-  
kesteri. Anonyymien koesoittomenetelmän käyttö on kasvattanut naisten  
osuutta 25-46 prosenttia. Kulttuurimme sisältyy todella paljon oletuksia, joista  
emme aina ole itsekään tietoisia. Anonyymien työhakemuksen merkittävimpiä  
etuja on mielikuvien poistaminen, mikä mahdollistaa työnhakijoiden osaami-  
sen ja työkokemuksen objektiivisemmän tarkastelun. Anonyymien rekrytoin-  
nin tämänhetkisiä haasteita on sen vaativat käytännön järjestelyt. Helsingin  
nuorisoasiankeskus joutui lopettamaan anonyymien rekrytoinnin kokeilun,  
koska henkilötiedot jouduttiin poistamaan manuaalisesti. Teknologian mah-  
dollistamat edut pääsevät täysipäiväisesti käyttöön, kun rekrytointijärjestel-  
miä muokataan yhteensopiviksi anonyymien rekrytoinnin kanssa. (Salminen,  
2019.)

## 9 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa työhaastattelutilanteissa tapahtuvaa  
syrjintää. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitä Suomen lait määrittelevät  
syrjinnästä työpaikkahaastattelussa.

Suomessa syrjintää työpaikkahaastattelussa on pyritty ehkäisemään lainsää-  
dännöllä. Itsenäistä lainsäädäntöä tähän rajattuun osa-alueeseen ei kuitenkaan  
löydy. Esimerkiksi työpaikkailmoittelua valvotaan Suomessa työsuojeluviran-  
omaisen toimesta (Aluehallintavirasto, 2020.) Työhönottotilanteeseen liittyvän  
syrjinnän valvominen on luonnollisesti helpompaa kuin työpaikkahaastatte-  
lussa tapahtuvan syrjinnän, jossa rajattu määrä ihmisiä tapaa suljettujen ovien  
takana.

Aluehallintavirasto valvoi tehostetusti työpaikkailmoittelua Etelä-Suomessa touko-kesäkuussa 2016, missä yhteydessä syrjiviä työpaikkailmoitteluita havaittiin kuusikymmentä kappaletta (Aluehallintavirasto, 2016). Tämä antaa mielestäni osviittaa siitä, kuinka paljon mahdollisia syrjintätilanteita voi tapahtua työpaikkahaastattelujen eri vaiheissa. Syrjinnän riskiä lisää huomattavasti se, että haastattelun toteuttava osapuoli ei useinkaan ole täysin selvillä syrjinnän kriteereistä ja saattaa sortua siihen tieostamattaan. Myöskään työpaikkahaastatteluun kutsutusta ei voi täysin tiedostaa hakuprosessiin kätkeytyviä, syrjinnän kriteerit mahdollisesti täyttäviä tapahtumia. Näiden seikkojen vuoksi viranomaisten mahdollisuudet valvoa työpaikkahaastatteluun liittyvää syrjintää ovat hyvin rajalliset, ja tehokkain menetelmä syrjinnän ehkäisyyn on koulutus ja yleinen informaatio.

Toivottavasti pääsemme siihen tilanteeseen, että syrjintää työhaastattelutilanteissa ei tapahtuisi. Mielestäni ennaltaehkäiseviä toimia tulisi vielä lisätä, näitä toimia voisi olla työnhakijoiden tiedon lisääminen syrjinnästä. Monikulttuurisessa maailmassa pitäisi pystyä takamaan, että työnhakijat ymmärtävät ja tietävät oikeutensa, vaikka puhuttu kieli työpaikalla ei olisi heidän äidinkieltensä. Viranomaisen pitäisi pystyä ulottamaan valvontaansa myös työpaikkahaastattelutilanteisiin. Tämänkaltaisen toimi voisi olla esimerkiksi työpaikkahaastatteluiden videointi, jolloin, jälkikäteen pystyttäisiin tarkistamaan tapahtumat syrjintäilmoituksen tullessa. Toinen keino voisi olla satunnaisotanta, jolla selvitetäisiin, tapahtuiko työpaikkahaastattelussa syrjintää. Lisäksi voitaisiin ottaa käyttöön rekrytointikoulutus, joka tulisi olla voimassa yrityksissä, joissa suoritetaan työntekijöiden rekrytointeja. Kuten aikaisemmin havaittiin, on syrjinnän näyttäminen toteen, on yksi perustavanlaatuinen ongelma työ-

paikkahaastattelussa ja ongelma ei varsinaisesti rajaudu varsinaiseen työpaikkahaastattelutilanteeseen, vaan myös siihen, mitä tapahtuu ennen ja jälkeen haastattelun. Teknologia voi auttaa meitä selvittämään syrjintätapauksia ja joissain tapauksissa se varmasti toimisi myös ennalta ehkäisevänä työkaluna, mutta työnhakijoiden ja työnantajan koulutuksen lisääminen on varmasti yksi tehokkaimmista keinoista syrjinnän ehkäisyssä.

Jatkotutkimuksen aihe voisi olla jokin muu työhönottotilanteen alle lukeutuva osa-alue, kuten työpaikkahakemukset tai työpaikkailmoittelu. Kiinnostavaa voisi olla myös tutkia työhönottotilannetta vähemmistöjen näkökulmasta.

## Lähteet

Aaltonen, M., Joronen, M. & Villa, S. 2009. Syrjintä Työelämässä. Viitattu 19.3.2020.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160749/43-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Aluehallintovirasto. 2016. Tiedote 2016, Työpaikkailmoittelussa syrjiviä vaatimuksia kielitaidosta, kansalaisuudesta ja iästä. Viitattu 1.4.2020.

<https://www.avi.fi/web/avi/-/tyopaikkailmoituksissa-syrjivia-vaatimuksia-kielitaidosta-kansalaisuudesta-ja-iaasta-etela-suomi->.

Ekuri, J. 2016. Työnhakijan googlaamisesta Facebook-potkuihin – 7 tärppiä työnantajalle SoMesta selviämiseen. Viitattu 28.2.2020.

<https://www.lrhto.fi/artikkelit/tyooikeus/tyonhakijan-googlaamisesta-facebook-potkuihin-7-tarppia-tyonantajalle-somesta-selviamiseen/>.

Euroopan Komissio. 2012. Eurobarometri 2012. Viitattu 4.1.2020.

<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/fi/be-heard/eurobarometer/parlemeter-2012>.

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 7.5.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157#idp447505296>.

Helsingin kaupunki. 2020. Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla. Viitattu 1.5.2020.

<https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonymirekrytointi>.

Hietala, H., Karhi, T., Kairinen, M., Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.

Jääskeläinen, J. 2014. Syrjintä työhönotossa. Viitattu 6.5.2020.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84744/Jaaskelainen\\_Janne\\_2014\\_12\\_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84744/Jaaskelainen_Janne_2014_12_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y).



Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Korkein oikeus 2005:25. Viitattu 7.5.2020.

<https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/20050025>.

Korkein oikeus 2010:93. Viitattu 2.5.2020.

<https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100093>.

Korkein oikeus 2015:41. Viitattu 22.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2015/20150041>.

Korkein oikeus 2016:53. Viitattu 8.5.2020.

<https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/20160053>.

Korkein oikeus 2018:31. Viitattu 30.4.2020.

<https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/20180031>.

Korkein oikeus 2018:39. Viitattu 30.4.2020.

<https://www.edilex.fi/kko/ennakkopaatokset/20180039>.

Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: WSOY.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Viitattu 16.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteystoiminnasta 20.1.2006/44. Viitattu 7.4.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. Viitattu 3.4.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.

Perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 10.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Rikoslaki 19.12.1889/39. Viitattu 16.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Pro.

Salminen, E. 2019. Helsinki ja monet muut lisäävät anonyymia haastatteluun kutsumista – näin nimetön rekrytointi toimii käytännössä. Viitattu 1.5.2020.  
<https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>.

Tasa-arvovaltuutettu. 2020. Lausunnot (TAS/370/2010). Viitattu 30.4.2020.  
<https://www.tasa-arvo.fi/-/tyohaastattelussa-ei-saa-kysya-raskaudesta-lasten-hoidosta-tai-muista-perheasioista-tas-370-2010->.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 7.4.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsuojeluhallinto. 2020. Tietoa meistä. Viitattu 12.4.2020.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 27.4.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Valkonen, M & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750. Viitattu 7.4.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>.

WHO ICD-10. 2020. Suomalainen 3. uudistettu painos Maailman terveysjärjestön (WHO) luokituksesta ICD-10. Viitattu 30.4.2020.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80324/15c30d65-2b96-41d7-aca8-1a05aa8a0a19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 12.3.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Lidp446061280>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2020. Yhdenvertaisuuden edistäminen. Viitattu 22.3.2020.  
<https://www.syrjinta.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>.

YVTLTKO 96/2016. Viitattu 7.5.2020.  
[https://www.yvtltk.fi/material/attachments/ytaltk/liitteet\\_ytaltk/tapausselosteet2017/3FzAwjCYZ/YVTltk-tapausseloste-29.5.2017-uskonnollinen\\_vakaus-kasky\\_tai\\_ohje\\_syrjia.pdf](https://www.yvtltk.fi/material/attachments/ytaltk/liitteet_ytaltk/tapausselosteet2017/3FzAwjCYZ/YVTltk-tapausseloste-29.5.2017-uskonnollinen_vakaus-kasky_tai_ohje_syrjia.pdf).